

## REDOGÖRELSE FÖR QLIROS ERSÄTTNINGSSYSTEM 2020

Följande ersättningsinformation redovisas i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 (CRR), Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1, senast ändrad FFFS 2020:30) samt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12). Informationen offentliggörs på Qliros hemsida ([www.qliro.com](http://www.qliro.com)). Informationen avser siffror per den 31 december 2020 i KSEK om inte annat särskilt anges.

### ALLMÄN INFORMATION

Qliro AB ("Qliro") är ett kreditmarknadsbolag under Finansinspektionens tillsyn. Företaget bedriver verksamhet i Sverige samt gränsöverskridande verksamhet i Norge, Finland och Danmark med säte och operationell verksamhet i Stockholm. Qliro är sedan den 2 oktober 2020 noterat på Nasdaq Stockholm. Qliros Styrelse har godkänt detta dokument samt innehåll för publicering vid ordinarie styrelsemöte per den 15:e april 2021.

## 1. BESLUTSPROCESS FÖR ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelsen för Qliro har antagit en ersättningspolicy som är tillämplig på alla anställda i Qliro. Ersättningspolicyen är bland annat baserad på FFFS 2011:1 och EBAs riktlinjer för sund ersättningspolitik 2015/22 och syftar till att vara fullständigt förenlig med de åtaganden som åläggs företaget där. I linje med FFFS 2011:1 grundas framtagande av ersättningspolicy på en analys av risker relaterade till ersättningspolicyen, ersättningssystem samt riskprofil. Qliro har i sin analys gjort en bedömning av de risker som ersättningssystemet skulle kunna medföra med beaktande av befogenheter, struktur och grunderna för fastställande av ersättningen. I analysen ligger även att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på riskprofilen. Analysen beaktar samtliga risker som företaget kan komma att bli exponerad för. Styrelsen beslutar om huruvida rörlig ersättning ska betalas ut eller, om så är fallet, hur mycket rörlig ersättning som ska betalas ut. Enligt styrelsens förslag, så godkänner bolagsstämman riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare.

### 1.1 ERSÄTTNINGSSUTSKOTT

Styrelsen för Qliro har valt att inrätta en ersättningsutskott för att bistå styrelsen i arbetet med ersättning. Ersättningsutskottet ska med stöd av kontrollfunktionerna genomföra en oberoende utvärdering av ersättningspolicy och dess system för att fastställa och betala ersättning och rapportera resultatet till styrelsen. Vidare ska ersättningsutskottet förbereda frågor (i) där styrelsen ska bestämma ersättningen till ledande befattningshavare och anställda som ansvarar för någon av de interna kontrollfunktionerna, och (ii) rekommendera de åtgärder som ska tillämpas för att tillse att ersättningspolicyen efterlevs. I slutet av 2020 utgjordes Qliros ersättningsutskott av två medlemmar från styrelsen, och sammanträdde under 2020 vid 6 tillfällen.

## 2. STRATEGI, PRINCIPER OCH MÅL FÖR ERSÄTTNING I QLIRO AB

En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå goda resultat och sunt risktagande. Ersättningar inom Qliro ska utformas så att de attraherar medarbetare med den kompetens som behövs för att bedriva verksamheten samt vara inom de

kostnadsramar som finns. Synen på ersättning är att den i möjligaste mån ska vara individuellt utformad och därmed uppmuntra varje medarbetare att prestera i linje med mål, strategi, värderingar och vision. En stor del av Qliros totala kostnader utgörs av lön och annan ersättning till personal. Därför är det avgörande att säkerställa att all ersättning styrs av tydliga principer och att Qliro regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningsystemen.

### 3. INTERN KONTROLL

Internrevisionen utför årligen en oberoende granskning av tillämpningen av ersättningsprinciper och ersättningssystem. Internrevision rapporterar sina resultat till ersättningsutskottet och styrelsen i sin helhet.

### 4. ERSÄTTNINGSSYSTEM

Den grundläggande ersättningsmodellen för de anställda består av fast ersättning. Qliro har i vissa fall en rörlig ersättning i enlighet med riktlinjer som fastställs av styrelsen. Grunden i lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och den enskildes arbetsresultat. Qliro tillämpar därför individuella och differentierade löner. Avsikten är att stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och kompetensutveckling på ett sådant sätt att företagets samlade resultat utvecklas och förbättras. Detta ska även bidra till företagets konkurrenskraft på arbetsmarknaden och dess förmåga att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

- Utöver fast ersättning och rörlig ersättning utgår pension, förmåner och till en viss kategori av medarbetare beredskapsersättning. Gratifikation förekommer i liten skala och överenskommelse om avgångsvederlag kan förekomma i ett fåtal fall men ska vara i proportion till prestation och risktagande. Företaget är restriktivt med förmåner utöver de som erbjuds för samtliga anställda.
- Garanterad rörlig ersättning används endast vid anställning av ny personal under särskilda omständigheter, t.ex. i syfte att kompensera arbetstagaren för förlust av rörlig ersättning vid byte av arbetsgivare och begränsad till första anställningsåret.
- Fast ersättning till VD, medlemmar i verkställande ledning samt ansvariga för kontrollfunktioner fastställs av styrelsen. För övriga medarbetare tillämpas farfarsprincipen vilken innebär att ersättningsbeslut fattas av chef i förening med närmaste högre chef. Den fasta ersättningen ses årligen över i lönerevisionen och varje år sker lönekartläggningar för de anställda.
- I de fall rörlig ersättning förekommer ska detta vara kopplat till rollspecifika mål, enhetsmål samt på företagsövergripande mål vilket ger incitament till ett risktagande och affärsmässighet som gynnar Qliros bästa och inte bara individens eller avdelningens bästa. Det maximala beloppet som kan tilldelas en anställd (oavkortat om den anställda är identifierad som anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil) motsvarar en fast årslön inklusive förmåner (såsom pension).
- Om rörlig ersättning motsvarar eller överstiger hundratusen kronor ska en del (40–60%) av den rörliga ersättningen skjutas upp över en period över minst 3–5 år (för verkställande ledning minst 5 år). Innan uppskjuten del utbetalas ska riskbedömning och eventuell riskjustering ske mot fastställda kriterier. Utifrån nya föreskrifter från Finansinspektionen (FFFS 2020:30) så kommer styrelsen utvärdera om uppskjutande ska fortsätta gälla för företaget.
- Provisionsbaserad lön, vilken baseras på kvantitativa mål, kan utgå till vissa medarbetargrupper. Provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning räknas

inte som rörlig ersättning.

- Nyckelpersoner kan bjudas in som deltagare i Qliros långsiktiga incitamentsprogram eller aktieprisrelaterade incitamentsprogram ("LTIPs") förutsatt att aktieägarnas årsstämma beslutar om att implementera ett sådant program. LTIPs kan baseras på teckningsoptioner eller andra finansiella instrument som anses lämpliga för ändamålet. Dessa LTIPs ska designas så de säkerställer ett åtagande för deltagarna knutet till värdetillväxten av Qliro och därigenom aligna nyckelpersoners och aktieägares intresse. LTIPs ska generellt löpa på minst tre år. Som en generell regel skall deltagarna själva göra en personlig investering i LTIP i exempelvis teckningsoptioner. Dessa investeringar skall generellt göras till marknadsvärde. Förutsatt att investeringarna gjorts till ett marknadsvärde och att deltagarna själva tar en personlig finansiell risk samt att en potentiell värdeökning i LTIP:en beskattas som kapital och inte lön, ska LTIP inte anses falla inom ramen för rörlig ersättning.

Rörlig ersättning är en ensidigt beslutad ersättning vilken efter förslag från VD beslutas av styrelsen. I samband med styrelsens beslut har företagets situation beaktats och därigenom säkerställs att det totala rörliga ersättningsbeloppet inte begränsar Qliros förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. I fall där den finansiella situationen är ansträngd kan beslut fattas av styrelsen att rörlig ersättning inte ska utbetalas.

Att företaget har en stor andel fast ersättning innebär att det är svårare att snabbt justera lönekostnaderna vid behov vilket är negativt jämfört med om en stor andel av ersättningen är rörlig. Ersättningssystemet är dock positivt ur ett riskperspektiv eftersom kompensationen inte är direkt kopplad till försäljningsvolym eller kreditgivningsvolym och därmed inte ger incitament till högt risktagande. Genom ovanstående förfarande reduceras riskerna för att felaktiga ersättningsnivåer förekommer samt att bonusutbetalning skulle kunna äventyra företagets kapitalbas.

Kriterierna för rörlig ersättning för anställda i kontrollfunktioner är utformade för att skydda dessa anställdas integritet och oberoende. Rörlig ersättning för anställda i kontrollfunktioner baseras därför på mål som är kopplade till kontrollfunktionerna oberoende av utförandet av de affärsenheter de kontrollerar. För närvarande har inga anställda i kontrollfunktioner rörlig ersättning.

## **5. ANSTÄLLDA VARS ARBETSUPPGIFTER HAR EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ FÖRETAGETS RISKPROFIL**

Utifrån FFFS 2020:30 har Qliro under 2020 identifierat 26 anställda samt 8 styrelseledamöter, vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, varav 11 har varit föremål för rörlig ersättning. Endast VD har rörlig ersättning som kan överstiga SEK 100 000 per år. Ingen uppskjuten ersättning har varit föremål för utbetalning under 2020.

## 6. ERSÄTTNINGAR 2020

Qliro har under 2020 bjudit in 24 deltagare till en LTIP i form av ett teckningsoptionsprogram. Utifrån utformningen av det programmet anses det inte falla inom ramen för rörlig ersättning. 1 person har mottagit avgångsvederlag i samband med anställningens upphörande. På grund av konfidentialitet så redovisas inte beloppet på avgångsvederlaget. Ingen anställd har mottagit garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning under 2020. Ingen anställd har fått en ersättning som uppgår till 1 miljon EUR eller mer. Nedan följer faktiska utfall avseende personalkostnader och ersättningar för 2020.

<b>Personalkostnader (tusen SEK)</b>	<b>2020</b>
<b>Personalkostnader, anställda</b>	<b>Qliro AB</b>
Löner, bonus och andra ersättningar	119 377
Pensionskostnader <sup>1</sup>	14 365
Sociala avgifter	39 483
Andra personalkostnader	2 524
<b>Totalt</b>	<b>175 749</b>

<b>Personalkostnader, styrelse och VD</b>	
Löner, bonus och andra ersättningar	5 485
Pensionskostnader <sup>1</sup>	799
Sociala avgifter	1 917
Andra personalkostnader	189
<b>Totalt</b>	<b>8 390</b>

<b>Totala personalkostnader</b>	<b>184 139</b>
---------------------------------	----------------

<b>Fast ersättning och antal mottagare (tusen SEK)</b>	
<b>Materiella risktagare</b>	
Styrelse 8	2 205
Ledning 12	22 120
Övriga materiella risktagare 14	14 148
Övrig personal 266	100 653
<b>Totalt</b>	<b>139 126</b>

<b>Kontant rörlig ersättning och antal mottagare (tusen SEK)</b>	
<b>Materiella risktagare</b>	
Ledning 7	620
Övriga materiella risktagare 4	230
Övrig personal 3	50
<b>Totalt</b>	<b>900</b>

1. Samtliga pensionskostnader är kostnader för premier